

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman sudah pasti terjadi dan tidak dapat dihindari seluruh manusia dari berbagai belahan dunia. Berbagai macam dampak positif dan negatif juga dirasakan secara bersamaan, salah satu contoh dampak positif dan negatif yang dirasakan secara bersamaan, yaitu Sumber daya manusia terancam tidak dibutuhkan lagi, karena semua sudah dialihkan menggunakan mesin dan alat canggih dan lain sebagainya. Dengan dampak positif yang diberikan yaitu membuat waktu lebih efektif dan efisien dalam pekerjaan, mengakibatkan sumber daya manusia akan tersingkirkan dengan alat dan mesin canggih.

Namun, jika semua dikerjakan menggunakan peralatan canggih tanpa adanya pengoperasian atau pengawasan dari sumber daya manusia, tidak didapat di pungkiri pasti juga ada kesalahan teknis yang terjadi saat pengerjaan. Oleh karena dari itu, Sumber daya manusia masih harus di butuhkan untuk membantu pengoperasian serta pengawasan jalannya mesin dan alat canggih tersebut dalam pengerjaan tugas yang diberikan. Maka dari itu, Sumber daya manusia sekarang dituntut untuk mengetahui dan mempelajari setiap apa yang terjadi pada perkembangan zaman baik secara teknologi maupun sosial, agar bisa menyesuaikan diri dalam berbagai macam alat teknologi canggih yang dapat membantu dalam hal pekerjaan maupun interaksi lainnya, dimana semua hal itu sudah berkembang sesuai zaman.

Sumber daya manusia ini memang sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dimana terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia, sehingga akan menimbulkan keberagaman hasil dari tingkat kinerja setiap karyawan. Maka dari itu, sudah selayaknya suatu sumber daya manusia memiliki kedisiplinan yang tinggi serta harus memiliki kompetensi, keterampilan secara umum dan khusus yang bisa menjadi nilai tambah dari seorang sumber daya manusia (SDM) dan bisa mengembangkan segala bakat dan kemampuannya sesuai dengan *passion* yang mereka miliki serta penempatan lingkungan kerja yang sesuai. Dengan memaksimalkan semua kemampuan dan menjunjung kedisiplinan dari segi

waktu maupun pekerjaan di sertai dengan teknologi yang memadai akan menghasilkan pencapaian perusahaan yang sesuai perencanaan.

Hal tersebut juga harus disertai sebuah motivasi untuk para karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Karena jika terus – menerus bekerja disertai sebuah tanggung jawab dari masing – masing pekerjaan yang dijalani tanpa adanya dorongan motivasi, juga akan mempengaruhi psikis seorang karyawan dalam menghadapi suatu tekanan dalam pekerjaan, dengan cara memberikan sebuah motivasi ini akan memberikan dampak yang sangat bagus untuk kinerja para karyawan. Sehingga jika hal ini dilakukan akan berdampak sangat baik untuk pencapaian dari masing-masing pekerjaan yang ditugaskan kepada pada karyawan.

Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020:161) motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Pentingnya sebuah motivasi ini memiliki pengaruh kecil maupun besar bagi setiap karyawan yang akan berdampak terhadap jalannya suatu perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja dan budaya organisasi pun juga harus mendukung, karena jika hanya mengandalkan sebuah motivasi tanpa tidak disertai kenyamanan dari lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi hal tersebut juga tidak akan *balance*. Hal ini akan menyebabkan suatu kejadian yang tidak diinginkan, sehingga akan mengganggu kinerja dari masing – masing karyawan

Selain itu dengan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi yang nyaman akan memberikan dorongan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sungguh – sungguh sehingga dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Sedangkan, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Sule & Saefullah, 2019). Jika hal tersebut dilakukan hasilnya akan tercipta karyawan yang berkompetensi dan berkualitas yang memperkuat dan menjaga citra sebuah perusahaan sehingga hal tersebut akan menghasilkan salah satu upaya menghadapi tantangan dari eksternal.

Tabel 1. 1

**Penilaian Kinerja Karyawan
PT Binajasa Abadikarya Jakarta**

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Produktifitas	100%	80%	85%	82%
2	Kualitas Kerja	100%	85%	85%	85%
3	Keterampilan Berkomunikasi	100%	90%	80%	75%
4	Sikap	100%	85%	87%	80%
5	Kehadiran karyawan	100%	85%	85%	85%
Rata – rata			85%	84,5%	81,4%

Sumber : Data Penilaian Kinerja PT Binajasa Abadikarya

Prawirosentono dalam (Sinambela, 2018) kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020:756). Jadi, pencapaian hasil kinerja karyawan itu menjadi tolak ukur untuk tercapai atau tidak tercapainya motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi serta tujuan dari suatu perusahaan tersebut.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil pencapaian kinerja karyawan dari PT Binajasa Abadikarya Jakarta, di tabel tersebut terlihat dari rata – rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Perusahaan selalu berusaha meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan dengan baik agar pencapaian kinerja karyawan terus stabil, sehingga bisa mencapai target

yang sudah direncanakan. Berdasarkan latar belakang dan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Binajasa Abadikaya Jakarta”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta ?

C. Tujuan & Kegunaan Penelitian

a) Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Binajasa Abadikarya Jakarta

b) Kegunaan Penelitian

Dengan terlaksana tujuan – tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis

Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan

kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

